

a scuola di stereotipi

“Insegnino ai ragazzi coloro che non sono capaci di fare cose più importanti, coloro che hanno diligenza scrupolosa, mente troppo tarda, cervello molle, intelligenza senza voli, sangue gelido, corpo capace di sopportare la fatica, animo che disprezza la gloria, che desidera scarso guadagno, che non si preoccupa del disprezzo; (...) si devono occupare dei minori coloro che si vergognano di stare tra uomini, non riescono a vivere tra coetanei”.

(Francesco Petrarca, Ad Zenobium gramaticum florentinum, consilium ut, scholis gramaticae dimissis, altius adspiret, da Familiarium rerum libri, Utet, 1978. La traduzione è di Guido Armellini).

La propensione per i mestieri educativi al femminile è di vecchia data, si può dire che nasca con le prime scuole dell'Italia unita. Già nell'anno scolastico 1895-96 le maestre erano 32.544 e i maestri 22.000.

Il pregiudizio per cui non è cosa da uomini, è molto resistente e forse c'entra con un male della nostra scuola, l'insegnamento come ripiego, di cui soffre una certa docenza specialmente maschile. E' un guaio, perché soprattutto gli studenti (maschi) trarrebbero giovamento dalla presenza di uomini adulti con cui parlare, a cui riferirsi.

Il problema al fondo riguarda l'immaginario maschile: cambierà qualcosa solo se gli uomini smettono di considerare sminuenti per sé i tratti che attribuiscono alle donne. E la convivenza umana è perduta se la metà di una società non ha più interesse per i piccoli e le piccole e più in generale per il mestiere di educatore/formatore.

E' necessario destrutturare i modelli culturali di riferimento del sapere, lavorando così per una costruzione di valori volti a migliorare la qualità della vita sia degli uomini che delle donne.

Sarebbe inoltre interessante, nell'ambito dell'orientamento scolastico che gli insegnanti, sia con i/le ragazzi/e che con i genitori, lavorassero per scardinare i confini delle aspettative di ruolo che entrambi e non di rado anche gli insegnanti tendono profeticamente a riproporre.

Sarebbe utile che gli insegnanti s'impegnino a far emergere le aspettative e i desideri dei bambini e delle bambine, dei ragazzi e delle ragazze, rendendo manifesto come e perché ricalchino i modelli tradizionali e strutturare il lavoro di classe in modo da impedire che si perpetuino tali modelli. E' importante dunque dare voce all'individuo nella sua interezza e particolarità, senza assumerlo nel ruolo e nella parte che gli è toccato di recitare.

Qui proponiamo una selezione di materiali che riteniamo utili per il convegno e per continuare a riflettere su queste tematiche.

Per il CESP di Padova

Rosalia Toller e Giuseppe Zambon

Aprile 2012

La femminilizzazione del lavoro nella scuola, lo specchio di un modello sociale.

di Rosalia Toller – CESP Padova

La femminilizzazione del lavoro nella sfera che si può chiamare "educativo-relazionale" è una tendenza che offre interessanti spunti di analisi, essendo un buon punto di vista per comprendere i cambiamenti del sistema socio economico in generale e del sistema scolastico e formativo in particolare. Questo fenomeno è reso evidente in Italia, dalla presenza sempre più vasta delle donne nei settori del lavoro di cura per il comparto pubblico e per il mercato (assistenza ed educazione nella primissima infanzia, assistenza ai non autosufficienti etc...) e dell'insegnamento, soprattutto nella scuola d'infanzia e in quella primaria dove le donne sono rispettivamente il 99,65 e il 95,4%, per passare poi alla secondaria di 1° grado (75,6%), e alla secondaria superiore (59,4%). All'università il rapporto subisce un sostanziale ribaltamento soprattutto fra i docenti ordinari, mentre le cose cambiano moderatamente nel caso dei ricercatori, dove la presenza femminile si attesta attorno al 40%. I livelli salariali nei comparti in cui vi è un'occupazione prevalentemente femminile sono tra i più bassi; se facciamo riferimento alla scuola osserviamo per es. come le retribuzioni dei docenti italiani siano nettamente inferiori alla media europea. Va sottolineata inoltre la tendenza, nei sopraccitati settori, ad incrementare l'area del precariato e, in generale, della cosiddetta "flessibilità contrattuale", una tendenza che si generalizza e che trova nello sfruttamento del lavoro femminile un punto d'appoggio e uno snodo fondamentale, una sorta di apripista per estendere all'intera società il modello della flessibilità assoluta.

Non è un caso che i settori in cui si svolge un lavoro educativo o, in generale, di relazione si svuotino della componente maschile. Le basse retribuzioni funzionano come il punto d'aggancio di un circolo vizioso: gli uomini cercano occasioni di lavoro più remunerative o "prestigiose" dal punto di vista sociale (vista la limitata considerazione di cui godono oggi determinati ruoli) e ciò, a sua volta, provoca un ulteriore peggioramento delle condizioni di lavoro e di salario, data anche la minor propensione delle donne alla conflittualità attiva in campo sindacale e sociale. Tale ultima circostanza non ha nulla di naturale, ma è dovuta, oltre che alla persistenza di retaggi culturali che assegnano alle donne un ruolo subalterno dal punto di vista sociale- al di là della retorica politically correct delle quote rosa-, al doppio attivarsi di queste sul fronte di un lavoro di cura familiare che presenta connotati di stress sempre maggiori e su quello di un mercato del lavoro che si basa sempre più sull'esternalizzazione delle funzioni riproduttive e relazionali.

In tale situazione è il caso di chiedersi quante risorse restino per sviluppare una soggettività conflittuale. Il lavoro femminile si trova dunque alla confluenza di due importanti fattori di trasformazione del sistema odierno: la precarietà nei suoi contenuti di flessibilità eterodiretta e utile al contenimento dei costi, e il cd. "lavoro assorbente", che attinge all'esperienza femminile in quanto connotata da una condizione lavorativa che spesso sembra non

presentare soluzione di continuità fra ciò che si fa tra le mura domestiche e ciò che si fa al di fuori di esse.

Sembra che molte donne vivano oggi in un delicato equilibrio che sconfinava nell'autosfruttamento, perché l'attitudine culturale al lavoro di relazione le porta - forse automaticamente - a non risparmiarsi e a dare se stesse oltre il limite di orari e mansioni. Di questo approfitta largamente un sistema che tende a rendere merce ogni lato dell'esistenza.

La situazione del sistema scolastico da questo punto di vista è paradigmatica. Il crescente disagio in cui versa l'utenza scolastica viene affrontato con la massima leggerezza dalle autorità preposte che rispondono con il taglio di tutti quei servizi che mirano ad una riduzione del danno connesso alla demotivazione, all'insuccesso e all'abbandono scolastici, ma trova in un corpo docente a prevalente composizione femminile un elemento di ricettività che se da una parte qualifica in senso positivo il rapporto alunno - docente, dall'altra rischia di mantenere implosi alcuni elementi di tensione che dovrebbero invece esprimersi.

Nella scuola il lavoro, generalmente ben qualificato, delle donne diventa talora un sostituto delle funzioni di una famiglia sotto pressione, pressoché abbandonata da un welfare che deve sfortirsi in funzione del pareggio di bilancio.

E' inoltre il caso di accennare al fatto che oggi, la professionalità dei docenti e delle docenti viene remunerata al minimo e utilizzata elasticamente tanto nelle mansioni educative e relazionali quanto in mansioni burocratiche che appesantiscono inutilmente il lavoro didattico, rischiando di vanificarne i residui effetti positivi.

Sembra di essere di fronte ad una sorta di "taylorizzazione flessibile" che vede il corpo docente aumentare il proprio carico di mansioni predefinite e diventare al contempo un eclettico interprete delle necessità che via via emergono dal funzionamento del sistema.

Tutto ciò è collegato a processi che mirano a svuotare dall'alto e a piegare i contenuti più qualificanti dell'insegnamento, pretendendone una misurabilità e un'oggettivizzazione che poco hanno a che vedere con l'essenza dei processi educativi.

Alla luce di queste contraddizioni, la scuola finisce per diventare lo specchio di un modello sociale in cui il concetto di limite fra economia e vita va perdendosi. Si tratta di capire se questa tendenza può essere invertita, se e in che misura un approccio di genere all'insegnamento, correttamente valorizzato e sostenuto da idonee strutture e funzioni può rappresentare uno degli elementi di ricchezza e trasformazione del lavoro e del sistema educativi.

Sviscerare tale questione con lucidità e onestà intellettuale potrebbe essere un buon passo avanti e ci sosterebbe tutti in quel sussulto di dignità collettiva che apre la strada all'azione per il cambiamento.

Scuola: sostantivo femminile

di Marina Boscaino

da <http://lapoesiaelospirito.wordpress.com>

La delegittimazione programmatica dei docenti italiani è stata uno sport prevalentemente di centro destra. A turno Garagnani, Brunetta, Berlusconi, Gelmini hanno pronunciato parole trasudanti profondo disprezzo per chi fa il nostro lavoro. Ricordo per inciso – sebbene in epoca di governo tecnico e riconciliazione nazionale non sia esattamente ciò che si dovrebbe riportare alla memoria – che Gianfranco Fini l'11 luglio del 2007 rilasciava al Corriere della Sera la seguente dichiarazione: «I nostri figli sono in mano ad un manipolo di frustrati che incitano all'eversione». D'accordo, si trattava del Fini della "fase 2" e non dell'uomo delle istituzioni, che presiede oggi il Parlamento italiano. Ma fa riflettere.

La folkloristica campagna di insulti e delegittimazione che il centro destra ha riservato da e per tanto tempo agli insegnanti italiani non ha risparmiato – oltre alle accuse di comunismo, di fannullonismo, di parassitismo – anche divagazioni più o meno sarcastiche sulla "frustrazione", dunque. Che, però, è un sentimento reale (a differenza dei deliri ideologicissimi che ci rubricano tutti come comunisti, termine che, peraltro, per molti di noi non è, almeno storicamente, un insulto, nonostante le intenzioni di chi l'abbia formulato) che meriterebbe un trattamento differente dal diletteggioso e dall'ironia.

Comincio con l'osservare che ci sono molte più frustrate che frustrati, nella scuola italiana. Secondo i dati del Ministero della Pubblica Istruzione, le insegnanti sono circa il 100% nella scuola dell'infanzia, il 95,6% nella scuola primaria, il 76,5% nella media, il 60,3% nella superiore. Dove la femminilizzazione riguarda soprattutto i licei e le materie letterarie. Distribuita un po' più omogeneamente la docenza negli istituti tecnici e professionali. Si tratta di un fenomeno a quel che sembra inarrestabile: era donna nell'anno scolastico 1984-85 il 69% degli insegnanti, nel 1999-2000 il 75,5%.

La femminilizzazione delle docenti è ulteriormente sottolineata dal trend, ad esempio, relativo alla dirigenza scolastica, dove – pure registrandosi un incremento – siamo ancora lontani dalle pari opportunità: negli istituti superiori la crescita in un decennio è stata di 9 punti in percentuale (dal 20,9% al 29,8%); nel settore del 1° ciclo le dirigenti donne che complessivamente erano circa il 45% nel 98-99 sono arrivate al 55,3% del totale. Una riflessione: nel nostro Paese più la professione è socialmente ed economicamente riconosciuta, più è destinata prevalentemente agli uomini. Un andamento simile a quello degli insegnanti, infatti, si registra nei settori amministrativi di tipo esecutivo, in cui le donne sono ormai due terzi di tutto il personale.

Tornando alla didattica, globalmente sono il nord e il centro Italia ad essere maggiormente femminilizzati. Per quanto riguarda gli insegnanti, è l'Umbria la regione più rosa. Sempre parlando di numeri, la tendenza alla femminilizzazione ha persino coinvolto l'insegnamento della religione cattolica, rispetto al quale i sacerdoti (che nel '93 erano il 36%, nel 2010 erano poco più del 12%) hanno progressivamente lasciato il posto alle donne, che sono il 56%. Dando infine uno sguardo all'Europa, secondo gli ultimi dati Eurydice, nel 2009 la femminilizzazione del corpo docente, dalla primaria alla secondaria superiore inclusa, riguardava complessivamente nella UE circa il 60%, in Italia il 75,8%,

Esiste un rapporto diretto tra il fenomeno della femminilizzazione dell'insegnamento e la questione salariale. L'incremento progressivo del livello di istruzione delle donne e il loro conseguente ingresso nel mondo del lavoro hanno trovato nella scuola – a partire dagli anni '60 – un punto di convergenza. A quell'epoca gli stipendi degli insegnanti erano proporzionalmente più consistenti degli attuali: l'entrata massiccia delle donne ha coinciso con un lento abbassamento della considerazione a livello sociale della funzione docente e, contemporaneamente, con un rallentamento della progressione economica.

Il patto tacito sembrò allora consistere nell'accettazione di stipendi bassi a fronte di un lavoro limitato a poche ore settimanali, compresi i vari vantaggi che ancora compaiono nell'immaginario dei detrattori della scuola, ma che – nel frattempo, almeno per chi si impegna e crede nella propria funzione – sono definitivamente scomparsi: 3 mesi di ferie, innumerevoli pomeriggi liberi. L'immagine dell'insegnante donna, moglie possibilmente di un professionista, che lavora la mattina e durante il pomeriggio provvede ai figli e alle cure domestiche o ai propri interessi (parrucchiere e shopping inclusi) è stata soppiantata da quella di tante lavoratrici coinvolte a tempo pieno su fronti differenti, tutti ugualmente impegnativi. Perché, nel frattempo, la scuola è cambiata: formalmente le ore di lavoro sono 18 (nella secondaria), ma le condizioni di lavoro sono profondamente mutate.

La scuola – non per tutti, certamente, ma per molti – rappresenta un impiego a tempo pieno, con l'aggiunta, non irrilevante, che tale impiego si svolge con e per bambini e ragazzi, ed è finalizzato alla formazione, all'educazione, alla creazione di cittadini consapevoli, dotati di autonomia critica. Ridurre le pertinenze di un insegnante alle ore curriculari è sbagliato: nel 1974 – anno di nascita degli organi collegiali – e, dopo, nel 1999 con l'autonomia, si sono aperti, nel bene e nel male, ampi spazi di intervento e di partecipazione collegiale (non sempre efficaci) al funzionamento e allo sviluppo di ciascun istituto. A livello individuale, inoltre, gli insegnanti di molte discipline dedicano tempo ed energie alla correzione di elaborati. Infine, c'è bisogno di tempo – per chi li pratica, dal momento che si tratta di attività non riconosciuta né incentivata – per curare aggiornamento e studio.

Le spinte convergenti di delegittimazione sociale, di una riduttiva interpretazione dell'orario di lavoro e del carico di responsabilità che esso comporta, dell'immiserimento dei salari, hanno condotto ad una situazione irreversibile, che non può non investire anche gli alunni. La prevalenza assoluta di donne nella scuola, quali conseguenze può produrre sui giovani in apprendimento?

“Porrei l'accento non sull'insegnante “reale” ma sulla funzione simbolica che incarna. Nell'epoca “dell'evaporazione del padre” e del crollo del principio d'autorità – tema caro a Recalcati ed in generale agli psicoanalisti del campo lacaniano - l'istituzione scuola potrà esercitare una supplenza alla carenza educativa dei genitori?”

Così si interroga Aldo Musciacco, docente di filosofia e psicologo.

Concludiamo con una nota di cronaca paradossale questa carrellata di dati e considerazioni. Un episodio che può aiutarci a considerare quei dati non come fonte di analisi disfattista, ma come prospettiva socio-culturale dinamica, su cui riflettere positivamente. All'insegnante (uomo, ne esistono anche di sensibili alla questione) che chiedeva di argomentare la tesi secondo la quale a scuola le ragazze vanno meglio dei ragazzi (esercizio proposto da un libro di testo politically correct) M.S., 15 anni, studentessa di un secondo anno di professionale a Torino (eno-gastronomico, per giunta, frequentato soprattutto da maschi: anche gli chef sono prevalentemente uomini), interpreta a modo suo l'evidenza di cui abbiamo parlato fino ad ora: “A scuola le ragazze vanno meglio dei ragazzi. Le donne imparano più degli uomini. Infatti ci sono soprattutto insegnanti donne”.

Sulla femminilizzazione della docenza

di Leonardo Angelini

da <http://adunataref.wordpress.com/2011/03/19/>

Una delle intervenute il 17 Marzo scorso ha posto sul tappeto il tema della femminilizzazione della docenza ed ha concluso il suo intervento con l'augurio che, così come nel campo della politica è auspicabile l'istituzione delle quote rosa, allo stesso modo nel campo della cura – e segnatamente dell'educazione – ci sarebbe bisogno di istituire delle "quote azzurre".

Ora, a parte la conclusione un po' tranchant, nell'intervento di questa amica (e compagna, I Suppose) ho sentito riecheggiare un tema che da qualche anno mi è caro, e che a mio avviso a sinistra o è stato sottovalutato, o addirittura stravolto nei suoi molteplici significati.

I dati parlano chiaro: in Italia nel 2004 le docenti donne erano il 99,57 % nella scuola dell'infanzia, il 95,38% nella scuola elementare, il 75,48% nella scuola media inferiore, mentre nelle superiori le docenti erano "solo" il 59,18%.

Ora è chiaro innanzitutto che la situazione nel frattempo si è ulteriormente "squilibrata"; ma ciò che dovrebbe a mio avviso far riflettere è che le percentuali "bulgare" che le docenti hanno a livello di prescuola e di scuola dell'obbligo ci autorizzano a immaginare che ormai la gran parte delle funzioni educative e formative dalla nascita ai 14 anni siano esercitate dalle donne. Ciò significa che la prima e la seconda infanzia odierne, così come l'odierna fanciullezza e l'odierna preadolescenza si concretizzano prevalentemente all'interno di contenitori femminili che, come ci ricordava sempre la nostra amica, prevedono una presenza maschile solo a livello di dirigenza.

Insomma ci siamo trovati nell'arco di 30\40 anni di fronte ad un vero e proprio capovolgimento che dai più non è stato preso in seria considerazione, probabilmente in base alla lentezza di questo cambiamento.

Secondo alcuni questo scivolamento da una scuola presumibilmente fondata su di un codice paterno centrato sulla disciplina, ad una altrettanto presumibilmente fondata un codice materno centrato sulla comprensione e l'accudimento, sarebbe all'origine dei guai della scuola contemporanea (è l'ipotesi, ad esempio, di Risè).

Non concordo affatto con questo discorso semplicistico e liquidatorio: ho ribadito più volte in varie sedi come ad un passaggio da una famiglia etica ad una famiglia affettiva (Pietropolli Charmet) corrisponda un passaggio da una scuola basata sul rituale pedagogico ad una basata sulla teatralizzazione della scena scolastica (cfr: Angelini).

Ma entrambi questi passaggi sono da ascrivere a fenomeni ben più ampi della femminilizzazione della docenza. Li elenco brevemente: il passaggio da una società incentrata sulla produzione ad una incentrata sul consumo; la diffusione della famiglia nucleare e – al suo interno – l'accentuazione del lavoro femminile extra-domestico; l'eclissi di imago genitoriali forti ed il conseguente implemento della funzione educante all'interno del quadro della formazione scolastica e, ancor prima, il passaggio alla cogestione educativa fra prescuola e famiglia; l'emergere dei media come terza "agenzia educativa"; la forza dei movimenti (giovanili, femministi, etc.) che in questo nuovo crogiolo sono nati e si sono via via disposti criticamente verso la vecchia società e la vecchia scuola, etc. -

È all'interno di questo quadro complesso che s'innesci il tema della femminilizzazione della docenza, che è solo uno dei tanti frutti, uno dei tanti dati epifenomenici connessi al passaggio dalla vecchia alla nuova società, dalla vecchia alla nuova scuola.

Per cui, a mio avviso, occorre da una parte criticare le banalizzazioni sulle origini dei problemi della nuova scuola, fra i quali decisamente disporrei i problemi disciplinari artatamente connessi alla femminilizzazione; dall'altra analizzare questo campo enorme della "cura", che va dagli zero ai 14 anni, all'interno del quale l'influenza delle donne e dei "mammi" uomini – come spregiativamente questi criticoni definiscono i docenti uomini aperti sul piano della didattica ad un rapporto più ravvicinato con i discenti – è stata sicuramente uno degli elementi di fondo che hanno caratterizzato, anche sul piano caratteriale, queste nuove generazioni.

Si tratta, come vedete, di una ipotesi che va vagliata e verificata attraverso un'inchiesta sul campo; anche perché solo da un'inchiesta e dalle riflessioni sui risultati che dovessero emergere da questa inchiesta che è possibile, per questo nascente movimento di donne e di uomini critici e autocritici, espandere gli aspetti positivi che provengono dal passaggio dalla vecchia alla nuova scuola e comprimere quelli che si rivelassero negativi.

Questioni di genere: alcune riflessioni sul rapporto produzione/riproduzione nella definizione del comune

di Alisa Del Re

Stralci tratti da ‘Questioni di genere: alcune riflessioni’ in AG – ABOUTGENDER n°1/2012 - <http://www.aboutgender.unige.it/ojs/index.php/generis>

1. Introduzione

Vi sono alcune questioni nella progressiva trasformazione dei rapporti tra produzione di beni e riproduzione degli individui sulle quali credo valga la pena di riflettere, in particolare in relazione alla trasformazione dei rapporti tra i sessi. La socializzazione del lavoro “domestico” da un lato, e l’acquisizione di una dimensione “mercantile” dall’altro, ne hanno “salarizzato” una gran parte (che prima era gratuita e attribuita ad un “ruolo naturale” femminile), soprattutto in relazione alla maggior presenza di donne nel mercato del lavoro per la produzione di beni e servizi. Questo ha ulteriormente settorializzato il mercato del lavoro per quanto riguarda l’occupazione femminile (segregazione orizzontale) per le competenze attribuite alle donne (precedentemente legate ai “ruoli sociali”), costruendo settori di mercato meno pagati perché “femminili” e ha ulteriormente scavato delle divisioni di classe tra le donne (con bisogni diversi e diritti diversi) e tra donne di nazionalità diversa (costruendo una cittadinanza a “geometria variabile” (Zagato 2011)). In questo lavoro prenderò in considerazione il lavoro domestico, di riproduzione e di cura particolarmente nelle sue qualità e nelle sue recenti trasformazioni, inquadrandolo nella dimensione di genere e nelle modificazioni prodotte da un diverso rapporto delle donne con il mercato del lavoro salariato. Le analisi di studiosi femministe hanno evidenziato per le donne la doppia presenza, la cura come lavoro, il maggior sfruttamento nei differenziali salariali e, all’interno del processo di emancipazione, il limite dell’uguaglianza formale senza un riconoscimento della differenza. Svilupperò particolarmente l’elemento della cura per le persone dipendenti (ciascuno di noi in parti ineludibili della nostra vita) come necessario alla riproduzione della specie, mettendolo in relazione con il percorso di autonomia individuale nello spazio pubblico ormai intrapreso in maniera irreversibile dalle donne, almeno in occidente. Una delle questioni aperte è se si tratti di una “rivoluzione incompiuta” o della necessità di un aumento della produttività sociale con la “messa al lavoro salariato” delle donne (womenomics, la formula della crescita: donne, lavoro, economia, fecondità (Wittemberg-Cox e Maitland 2010)). Un’altra questione aperta è la relazione tra lavoro delle donne, spesa sociale e modificazione dei tradizionali rapporti tra i sessi. Si tratta di creare conciliazione (tempi di vita, tempi di lavoro)? O condivisione? Cosa degli affetti, della famiglia, della cura può diventare “comune” (non privato, non pubblico, né Stato, né mercato). Una terza questione è quella delle soggettività presenti nel cambiamento in relazione all’elaborazione di obiettivi: migranti, native, madri, donne con lavoro stabile, precarie, donne di diverse età e diversi orizzonti, Al di là delle consuete analisi sulla “perdita”, il “ritardo” nell’immissione delle donne nella polis e l’imposizione di un ruolo sociale subordinato derivato dalla condizione biologica (che accomuna tutte le donne), quali sono i soggetti che riescono ad imporre il loro punto di vista come centrale e come si pongono di fronte al cambiamento? Donne e uomini come possono proporre la riproduzione di sé e della specie al di fuori di schemi di sfruttamento e di sottomissione?

2. Lavoro domestico, lavoro di riproduzione, lavoro di cura nell’attuale fase del processo produttivo e nel rapporto tra i sessi

Tenterò di dare qualche definizione di quel lavoro che grossolanamente possiamo chiamare lavoro di riproduzione delle persone in relazione alla collocazione attuale nel processo produttivo e nel rapporto tra i sessi. L'analisi non sarà esaustiva, ma vorrei rendere l'idea di quanto sia complesso questo tipo di lavoro e che le differenze degli appellativi con cui lo nominiamo non sono solo semantiche. Una prima distinzione, alquanto rozza, si può fare tra lavoro domestico, lavoro riproduttivo e lavoro di cura. Il lavoro domestico è il lavoro elementare (Boeri et al. 2007), quello che serve per sopravvivere, e cioè pulire, lavare, cucinare, fare la spesa etc.; chiamiamo lavoro di riproduzione il lavoro che serve a riprodurre "la specie": non è solo fare figli, è crescerli, è creare le condizioni indispensabili per la continuità della vita, è occuparsi delle persone dipendenti. Il lavoro di cura ha a che fare con le relazioni, con la continuità dei rapporti, con l'affetto, con il sesso. Non sono esattamente separabili, s'intersecano e si sovrappongono, anche se hanno caratteristiche peculiari e sono costituiti da compiti che possono essere attribuiti - prevalentemente - a soggetti diversi. Il lavoro elementare è il più semplice, il più "socializzabile", trasferibile e misurabile. Tradizionalmente attribuito alle donne, sempre tradizionalmente non è mai stato in maniera esclusiva gratuito o "scambiato" per segno d'amore. Nella storia più recente le classi abbienti, la borghesia, hanno sempre delegato a "domestiche" il lavoro elementare.

Esso si può mercificare, nel mercato o nei servizi sociali (con delle razionalizzazioni che implicano forme organizzative inedite, si pensi ai Gruppi di acquisto, ai servizi condominiali etc.), il tempo di questo lavoro è misurabile, il suo costo è quantificabile. È un lavoro ripetitivo, faticoso, noioso, necessario, ma comprimibile (sostituito in alcune sezioni da macchine, per altre può essere "diluito" nel tempo, o semplicemente ridotto, cambiando stile di vita). Il lavoro di riproduzione (oltre a quello basilare di riproduzione fisica e biologica della specie, la maternità) ha a che fare con le persone dipendenti. Chiaramente ingloba il lavoro elementare, ma è anche un di più: non si rivolge ad un indistinto universo di soggetti, ma a coloro che "da soli" non ce la farebbero, e non solo per incapacità fisiche o mentali (fisiche relative all'età, bambini, vecchi; o relative a stati di malattia, handicap momentanei o perduranti nel tempo; mentali, come le persone down, o le persone affette da Alzheimer, o da demenza senile, sempre più numerose con l'aumentare della durata della vita), ma anche persone assolutamente in grado di riprodursi, che non hanno il tempo di farlo sia a causa dell'organizzazione del lavoro salariato, sia per convenzioni sociali che costruiscono ruoli specifici per la riproduzione degli individui.

Per una parte di questo lavoro si può ricorrere al mercato con forme contrattuali individuali (si pensi alle badanti) oppure ai servizi del Welfare quando ci sono e offrono una qualche garanzia, e in piccola parte anche ai servizi di volontariato sociale. Ma la gestione totale dei bisogni delle persone dipendenti, oltre ad essere costosa, richiede comunque un lavoro di organizzazione, di presenza e di controllo continuativo, che non si può delegare. In questo caso i soggetti che si attivano sono molteplici, non tutto può essere "esternalizzato". Le indagini statistiche ci indicano che per la maggior parte si tratta di donne. Il lavoro che possiamo chiamare di cura, o affettivo, è, secondo me, quello che sembra meno "lavoro", quello che non dovrebbe poter essere "contrattualizzato".

Per quanto riguarda il sesso, mi pare evidente che una parte viene delegata al mercato (i/le sex workers), per il rimanente il discorso sarebbe lungo e complicato: analisi femministe a partire dagli anni sessanta l'hanno già abbondantemente analizzato. Comunque: abbiamo bisogno che una badante sorrida di tanto in tanto a nostra madre, è importante che organizziamo delle festuciole per i nostri figli, e che vengano gestite delle relazioni al di fuori dell'ambito lavorativo. Nella nostra vita quotidiana tutti noi abbiamo bisogno di consolazione, di affetto, di vicinanza. È un lavoro che richiede partecipazione emotiva, sensibilità, tatto, devozione. Ed è un lavoro che dalle pieghe del "privato" è stato travasato anche nel mercato. Nell'organizzazione del lavoro salariato, particolarmente nei "servizi alla persona", sempre di più succede infatti che venga richiesto questo tipo di disponibilità: alle commesse di sorridere, nei call center di modulare la voce, alle badanti e alle tate di mostrare di voler bene ai nostri vecchi e ai nostri bambini, in

moltissimi lavori sempre di più di dimostrare di volere il “bene” del cliente, del paziente o di chi ci si occupa. Qualità che vengono richieste maggiormente nei settori a prevalente occupazione femminile, ma che si stanno estendendo a tutte le forme di lavoro che richiedano relazione. A partire da queste definizioni del lavoro riproduttivo delle persone, per quanto arbitrarie, mi sembra importante verificare se c'è stato un cambiamento negli ultimi decenni, soprattutto in rapporto alla produzione di merci. Negli anni '70, il rapporto produzione riproduzione da un punto di vista di genere all'interno di un processo di accumulazione capitalistica vedeva la produzione di merce-forza lavoro articolarsi nell'allungamento smisurato della giornata lavorativa per le donne. Una donna, un salario, due lavori. La doppia giornata lavorativa delle donne. E quando questo non avveniva, vi era l'esclusione della parte “pubblica e salariata” (poche donne nel mercato del lavoro). Oggi abbiamo una maggiore inclusione formale delle donne nello spazio pubblico, particolarmente nel mercato del lavoro. Corrisponde a un'indistinzione per le donne tra spazio privato e spazio pubblico? Se si rompe il continuum, dove questo avviene? Si rompe probabilmente in un tempo composito, multiforme, articolato su diversi piani, in cui comando e subordinazione s'intersecano e si associano a forme organizzative complesse della vita quotidiana. Negli anni '70 teorizzavo, oltre la richiesta di salario al lavoro domestico, un processo di salarizzazione del lavoro di riproduzione in alcune sue forme (Chisté et al. 1979). Lo pensavo maggiormente legato a un allargamento del Welfare e quindi ad una trasposizione di parte del lavoro di riproduzione nei servizi sociali oppure nel mercato. Ciò sarebbe stato possibile con una messa al lavoro salariato delle donne (dinamica della piena occupazione). Cosa che oggi dicono in molti, da Ferrera (2008) a Gosta Esping Andersen (2011), e che avviene in alcuni paesi europei, con un allargamento al mercato del settore dei servizi. Oggi il processo di salarizzazione è in atto, ma in termini diversi e più complessi. Oggi abbiamo due donne, due lavori, ma un solo salario. La cura delle persone dipendenti si paga, i servizi costano. D'altronde perché il sistema funzioni bisogna da un lato che l'immissione di nuova forza lavoro nel mercato sia competitiva (e le donne con il gender pay gap sono i soggetti ideali), dall'altro che chi sostituisce parte del lavoro gratuito erogato precedentemente nella riproduzione delle persone sia disposto a lavorare con un salario inferiore ai prezzi di mercato di altri lavori analoghi (lavoro nero, immigrati, lavoro nei servizi quotato meno di altri lavori). Inoltre nel mercato generale del lavoro, contratti atipici, part-time, assunzioni personalizzate, sembrano oggi venire incontro sia alle necessità del sistema produttivo che al desiderio (necessità?) di molte donne di conciliare maternità, cura e lavoro salariato 1. Un altro elemento riguarda l'aumento considerevole della domanda di lavoro di riproduzione delle persone. Possiamo misurare la dimensione quantitativa di questo lavoro (di cura e di riproduzione) nella sintesi del rapporto Istat (28 dicembre 2011) 2, in cui si legge: « Sono circa 15 milioni 182 mila (il 38,4% della popolazione tra i 15 e i 64 anni) le persone che nel 2010 dichiarano di prendersi regolarmente cura di figli coabitanti minori di 15 anni, oppure di altri bambini, di adulti malati, disabili o di anziani ». Finora vi è stata una “conciliazione” senza conflitti tra la forza lavoro femminile e un sistema produttivo che, pur nel declino, non ha perso i tratti del potere patriarcale e capitalistico. Probabilmente per la costruzione di un immaginario che nel lavoro di riproduzione faceva apparire solo la maternità come tempo da dedicare a un figlio, al piacere di vederlo crescere, nascondendo di fatto la mole di lavoro senza sosta che comporta la vita familiare nella quotidianità, fatta di bambini, ma anche di anziani, malati, adulti perfettamente sani ma abituati ad avere qualcuno che si occupa della loro “buona vita”. E con in più la consapevolezza delle responsabilità delle condizioni indispensabili per la continuità della vita. Tornare a nominare, come è stato fatto negli anni '70, la divisione tra lavoro produttivo e riproduttivo, la quantità di lavoro non pagato e spesso non riconosciuto come tale dalle donne stesse, sembra un anacronismo, nel momento in cui le case si riempiono di collaboratrici domestiche e di “badanti” straniere. Ma anche se parte di questo lavoro diventa salariato, almeno là dove le condizioni sociali lo consentono, non viene sciolto l'intreccio di lavoro e di affetti che questo comunque comporta. Inoltre resta sempre presente per il capitalismo una

riserva gratuita di servizi nella sfera privata da utilizzare con il principio della sussidiarietà, al di fuori del riconoscimento sociale dei bisogni della vita.

3. Femminilizzazione del lavoro

Evidentemente se tutta la struttura sociale, tutte le relazioni, tutte le possibilità di socializzazione sono basate sul lavoro di riproduzione delle persone con le sue qualità intrinseche, è necessario che ce ne facciamo una ragione e che ne imponiamo la rilevanza. Le donne sono l'elemento centrale cui viene richiesto questo tipo di lavoro, gratuito o pagato. Per loro qualità connaturate? Non credo proprio, sicuramente c'è un addestramento, spesso dovuto a condizioni di dipendenza economica o di subordinazione sociale che permette di sviluppare la sindrome dello "schiavo": elevata sensibilità ai bisogni del "padrone", attenzione e cura, capacità di rispondere con affetto e devozione. Quando si accudiscono familiari o si lavora in settori come quello della cura, si presume che gli individui manifestino una serie di comportamenti, motivazioni e competenze speciali.

L'atteggiamento che ci si aspetta è quello della protezione, della cooperazione, dell'emotività e dell'altruismo. Si dà per scontato che si debba emanare affetto e empatia. In breve: queste qualità, che chiamiamo "femminili", così generalizzate tra le donne, o almeno che ci si attende appartengano alle donne, forse non sono innate, forse non appartengono esclusivamente alle donne, forse sono frutto della loro collocazione sociale e dei ruoli imposti storicamente. Ma queste "qualità femminili" sono oggi richieste a largo raggio nel mercato, perché la società è diventata una società di "servizi", la produzione di merci si è rarefatta, richiedendo sempre più competenze che esulano dalla forza fisica e dalla rigidità degli atti ripetitivi. Nella fabbrica si poteva rintracciare una disciplina. I lavoratori erano diretti e controllati e quindi non costituiva un problema la non identificazione con il lavoro. Ma nel lavoro di cura, nel commercio o nei servizi e in tutte quelle altre forme di lavoro che costellano l'universo postfordista, non c'è un analogo modello di controllo e monitoraggio.

La richiesta dell'immissione qualitativa di fattori emotivi e socializzanti, motivazionali e affettivi risponde all'esigenza di controllo sul lavoro e sulla produttività altrimenti di difficile realizzazione. Sono caratteristiche, vorrei sottolinearlo, che non sono contrattualizzabili (come si fa a mettere in un contratto l'attenzione, la sensibilità, l'interesse?) e che implicano la necessità di una individualizzazione del rapporto di lavoro (questa esigenza la si ritrova nella richiesta confindustriale di passaggio da una contrattazione nazionale ad una contrattazione aziendale, per non dire individuale). In ogni caso il processo di "femminilizzazione del lavoro" richiede a tutti i/le lavoratori/trici queste qualità che diventano "costitutive" del lavoro in una società della conoscenza e della "relazione". Una delle caratteristiche della femminilizzazione del lavoro, oltre alla richiesta di attitudini empatiche, è la modificazione dell'uso del tempo, un tempo che da lineare diventa processuale (tempo in cui entrano più cose contemporaneamente, senza gerarchie). Chi si occupa di riproduzione delle persone è abituato a trasferirsi da un tempo all'altro nella vita quotidiana (vi sono infatti tempi diversi nella cura, alcuni comprimibili, altri che si possono spostare, altri ancora che non hanno possibilità di dilazione). Salta la dicotomia tra tempo pubblico e tempo privato, tra il tempo del corpo e i tempi sociali in un'urgenza «capace di erodere le possibilità di controllo da parte degli individui, costretti a misurarsi con un tratto epocale di incertezza e ingovernabilità del futuro» (Leccardi 2009).

Le conseguenze positive e negative della segregazione occupazionale

Estratto da: Rosti Lucia. (2006) "La segregazione occupazionale in Italia",

in A Simonazzi (a cura di) *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano.

Se in generale si può affermare che l'esistenza di stereotipi sociali legati al sesso è abbastanza nota e riconosciuta, e che le politiche di pari opportunità sono in linea di principio approvate perché ritenute eticamente corrette, la rilevanza del danno sociale derivante dalla segregazione occupazionale è invece una questione ancora controversa, e sull'opportunità di impiegare risorse per attuare politiche di desegregazione vi sono sia posizioni favorevoli che posizioni contrarie. Le posizioni contrarie sottolineano la matrice biologica della differenza di genere e sostengono che non c'è alcun male nel fatto che le donne scelgano mestieri da donna, se così facendo massimizzano la propria utilità. Questa posizione trova un valido sostegno nei risultati di numerose ricerche empiriche che hanno dimostrato che la segregazione può avere aspetti positivi anche per l'economia (Bettio 2002). Ad esempio, Freeman e Schettkat (2005) mostrano che proprio la segregazione ha sostenuto la crescita del tasso di occupazione femminile in Europa nel trascorso decennio, e Rubery et al. (1998) evidenziano che l'aumento del tasso di femminilizzazione dell'occupazione europea non è tanto dovuto alla maggior integrazione tra i sessi quanto piuttosto all'espansione del settore dei servizi (sanità, istruzione, servizi sociali, turismo, ecc.), nel quale si concentra gran parte dell'occupazione femminile.

Anche Emerek et al. (2003) sottolineano la positiva correlazione tra i tassi di occupazione femminile e gli indici di segregazione, e l'Unione Europea afferma (nel Joint Employment Report 1999) che è preferibile un mercato del lavoro con elevata segregazione e alti tassi di occupazione, come quelli di Danimarca, Svezia e Finlandia, ad un mercato del lavoro con bassa segregazione e bassi tassi di occupazione come quello italiano e greco. Ma ciò che ha mantenuto alti e stabili i tassi di occupazione femminile nei paesi scandinavi non è tanto la diversa ripartizione del lavoro di cura tra uomini e donne, quanto piuttosto la diversa ripartizione degli oneri assistenziali tra famiglia e stato, cioè la diversa struttura del sistema di welfare, che offre migliore assistenza per la cura dei bambini, degli anziani e delle persone non autosufficienti, e agevola la conciliazione tra impegni familiari e impegno nel lavoro per il mercato (Rubery e Fagan 1999; Bettio e Villa 1998). Le posizioni che sostengono l'utilità delle politiche di desegregazione pongono invece più marcatamente l'accento sui danni che gli stereotipi di genere arrecano sia alle donne che all'economia (Anker 1997). Gli stereotipi di genere sono dannosi per le donne perché hanno effetti negativi sulle loro aspettative e su quelle dei datori di lavoro, perché distorcono l'investimento in capitale umano e le scelte di carriera, e perché producono effetti di retroazione che perpetuano gli stereotipi nel tempo.

Ma la segregazione occupazionale è soprattutto dannosa per l'economia, perché riduce l'efficienza del sistema e le sue prospettive di sviluppo. Quest'ultima affermazione è avvalorata da almeno tre considerazioni. In primo luogo è evidente che l'esclusione della maggior parte delle persone (le donne) dalla maggior parte delle occupazioni è uno spreco di talento e di risorse umane. Gli stereotipi che inducono le donne a concentrarsi in pochi settori sovraffollati (Bergmann 1974), e che sottovalutano le attività svolte in prevalenza da donne, sottoutilizzano la forza lavoro femminile rispetto alle sue potenzialità. In secondo luogo la segregazione è causa di rigidità del mercato del lavoro, perché ne limita la capacità di adattamento ai cambiamenti tecnologici. Infine, la segregazione verticale impedisce agli individui di maggior talento di raggiungere le posizioni apicali delle strutture gerarchiche, con beneficio di tutta la società. Il fatto che la segregazione ostacoli l'efficienza allocativa è per gli economisti un argomento conclusivo, perché attribuisce di fatto alle politiche di desegregazione la natura di miglioramento paretiano, cioè l'ambizione di essere portatrici di un interesse generale della società. L'intento del paragrafo seguente è dunque

quello di dare una rappresentazione, pur sintetica e soggettiva, di questo interesse generale della società.

Conclusioni

Si consideri il problema della segregazione nel contesto di un mercato del lavoro moderno, dove tutti gli agenti sono diversi tra loro e dove tutte le informazioni rilevanti sono private. In tale contesto, il problema da risolvere affinché sia massimo il benessere collettivo è quello di mettere la persona giusta al posto giusto: il perseguimento dell'interesse generale richiede che i cervelli migliori siano abbinati alle posizioni apicali della gerarchia sociale. Al vertice delle organizzazioni gerarchiche, infatti, le decisioni errate possono produrre danni enormi rovesciandosi a cascata sui livelli decisionali sottostanti, ed è quindi razionale affidare queste decisioni alle menti più capaci di cui si dispone, al fine di minimizzare il rischio di errori¹⁵. L'intelligenza di cui dispone la società è quella incorporata nella mente di uomini e donne, che per mezzo dell'istruzione e della formazione la trasformano in quell'insieme di abilità innata e di competenze acquisite che gli economisti chiamano capitale umano, e che è la più importante forma di capitale (sia come quantità che come qualità) delle economie moderne. Ora, gli economisti assumono di consueto che uomini e donne siano dotati di intelligenza in ugual misura, e che l'investimento in capitale umano sia realizzato secondo criteri individualmente razionali e socialmente efficienti, cioè sia tale da incentivare gli individui più intelligenti ad investire in istruzione e formazione più di quelli meno intelligenti, rivelando per questa via le capacità individuali e facilitando gli abbinamenti alle posizioni lavorative. Le giovani donne sembrano riporre grande fiducia nell'istruzione come meccanismo di segnalazione delle capacità individuali: il loro rendimento scolastico mostra infatti prestazioni nettamente superiori a quelle dei maschi, ma l'abbinamento alle posizioni lavorative non è conseguente. Sul mercato del lavoro emergono infatti per le neolaureate evidenti ostacoli al perfetto funzionamento del meccanismo che abbina gli individui alle posizioni apicali della gerarchia, poiché i dati mostrano una presenza femminile veramente esigua ai vertici di ogni istituzione sia pubblica sia privata.

La società sopporta un costo, come conseguenza del sottoutilizzo della componente femminile nelle posizioni apicali della gerarchia: il costo dovuto al mancato utilizzo di metà della potenziale intelligenza di cui la società dispone, che non produce i suoi benefici effetti decisionali. Le politiche di desegregazione sono dunque necessarie fino a quando le regole che governano i tornei non saranno capaci di produrre una rappresentanza femminile nelle posizioni apicali della società che rifletta la pari distribuzione di intelligenza tra i generi; fino ad allora, ogni posizione apicale lasciata libera da una donna sarà occupata da un uomo meno capace di lei ...

Donne e Scienza: un rapporto difficile

Silvana Badaloni

Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione
Università di Padova

Donne e Scienza: un rapporto difficile che si misura nella sotto-rappresentazione delle donne nella Ricerca Scientifica e Tecnologica.

Il 'problema' che affrontiamo consiste nel fatto che il rapporto tra uomini e donne in termini di presenza nei contesti di produzione della conoscenza scientifica rimane molto sbilanciato. E questo nonostante già da tempo sia documentato il cosiddetto 'sorpasso rosa' vale a dire nonostante le statistiche documentino che sono più numerose le studentesse degli studenti che ottengono un titolo di studio di scuola media superiore e, in media, con punteggi più elevati. Un analogo sorpasso riguarda le laureate rispetto ai laureati, ancora con migliori valutazioni. Più di recente questa tendenza si verifica anche alla conclusione del percorso di studi di dottorato.

La metafora del "leaky pipe", letteralmente una conduttura che perde, introduce in modo emblematico il problema del rapporto tra genere e scienza, ad indicare il fenomeno della progressiva "perdita" di potenziale presenza femminile a livelli elevati di istruzione così come nelle carriere scientifiche e tecnologiche: una grande potenzialità in entrata (secondo l' ISTAT le donne sorpassano gli uomini alla laurea) che si riduce, nelle fasi apicali delle professioni scientifiche e tecnologiche, a poche gocce per vari motivi: mancanza di supporto, maternità, mancanza di possibilità o aspettative di carriera, isolamento o esclusione. Questa evaporazione porta ad una importante perdita di risorse e, spesso, di talenti.

Per studiare tale fenomeno è stata condotta all'Università di Padova una ricerca interdisciplinare: "Questioni di genere nell'universo scientifico e tecnologico: l'emergenza *Leaky pipe*" coordinato da Alberta Contarello (2007-2009), a cui ho partecipato.

L'obiettivo principale della ricerca era la valutazione critica dei differenti fattori che influenzano la carriera delle donne:

1. stereotipi di genere
2. stereotipi sull'occupazione: *troverò lavoro?*
3. *influenza* della famiglia e dei *modelli* impliciti nel contesto scolastico e culturale
4. work-life balance
5. nepotismo e appartenenza (a gruppi, lobby, famiglia, ecc)
6. old boys network

La ricerca condotta attraverso vari strumenti – questionari, focus group – nelle Facoltà di Psicologia, Ingegneria e Scienze MFN. ha confermato l'importanza più rilevante dei fattori 1, 2 e 4. Alcuni risultati parziali della ricerca sono stati pubblicati in Congressi Scientifici di carattere internazionale sul tema di Genere e Scienza; è in corso di stampa un libro che li raccoglie in modo complessivo [1].

L'internazionalizzazione delle Università italiane comporta lo sviluppo di politiche di genere, finalizzate cioè all'uguaglianza di genere nella Scienza e nella Tecnologia, in conformità con le strategie da tempo adottate dalla Commissione Europea. E' tempo di bilanci per la Commissione Europea: sono passati più di dieci anni da quando, nell'ambito di questa strategia europea, si è posta come progetto centrale il superamento della sotto-rappresentatività delle donne nella Scienza e nella Tecnologia.

Molti i Progetti Europei finanziati dalla Commissione Europea per studiare il fenomeno della sotto-rappresentazione delle donne nella Scienza e nella Ricerca (She Figures 2009), individuarne cause e possibili azioni positive. Di seguito ne citiamo alcuni (PRAGES, WHIST, GENDERA).

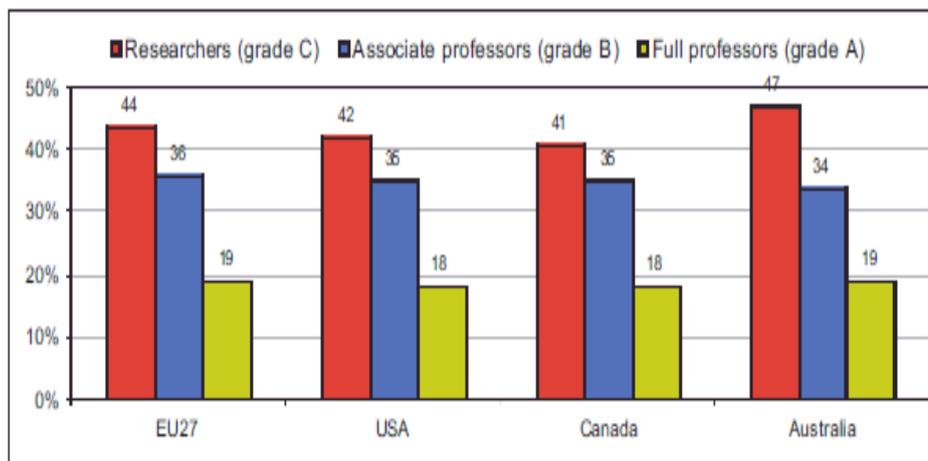
- PRAGES /Practising Gender Equality in Science/

Coordinatore: Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, Roma, Italia - Inizio 2008. Concluso. Le "linee guida" per promuovere la presenza delle donne nei posti decisionali relativi alla ricerca scientifica nelle istituzioni pubbliche e per affermare l'uguaglianza di genere nella scienza sono disponibili al sito: <http://www.retepariopportunita/prages>.

"Why so slow? It is the same everywhere" (Source: G.Declich, ASDO, Bruxelles 2010). Questa è la domanda che le ricercatrici si sono poste confrontando i dati delle percentuali di donne in EU27, USA, Canada e Australia relativamente alle tre fasce di docenza (Figura 1).

Nell'ambito del Progetto è stato realizzato un database delle buone pratiche da intraprendere per ri-equilibrare la presenza delle donne nella scienza. Le linee guida redatte a conclusione del Progetto si sviluppano secondo le tre strategie:

- creare un ambiente di lavoro friendly per le donne;
- sviluppare una Scienza gender-aware
- promuovere una leadership delle donne nella Scienza, particolarmente in una società in evoluzione.



Source: European Commission, 2009; American Association of University Professors, 2004; Canadian Association of University Professors, 2007; DEST, 2002

Figura 1

Una naturale prosecuzione di PRAGES è il progetto WHIST il cui scopo è quello di portare le istituzioni a monitorare, gestire and includere la gender diversity nelle loro organizzazioni.

Con l'obiettivo di studiare la sotto-rappresentazione delle donne nelle Facoltà STEM – Scientifiche e Tecnologiche – è stato sviluppato il progetto sotto riportato.

- HELENA /Higher Education Leading to Engineering and scientific careers

Coordinatore: Siauliai University, Lithuania - Inizio 2009.



Nell'ambito di HELENA, sono state analizzate le facoltà di Ingegneria di alcuni paesi europei. In particolare sono stati confrontati i curricula tradizionali con quelli interdisciplinari nell'ipotesi, da verificare, che le ragazze vengano maggiormente attratte in Corsi di Laurea delle Facoltà STEM caratterizzati da interdisciplinarietà.

In una recente intervista, una importante funzionaria della Commissione Europea, Luisa Prista, ha dichiarato che: "E' il sistema di istituzioni e di ricerca che devono essere cambiate. La nostra strategia precedente è stata quella di attuare misure progettate per 'fissare' le donne. L'obiettivo era quello di sviluppare strumenti che incoraggiassero le donne a scegliere, il soggiorno e avanzare nella carriera scientifica. Il nostro obiettivo è ora quello di incoraggiare cambiamenti strutturali presso le istituzioni di ricerca. Bisogna 'fissare' le Istituzioni".

In altri termini, fin tanto che le Istituzioni, le Università, gli Enti di Ricerca non adotteranno effettive politiche di genere adeguate a ri-equilibrare la sotto-rappresentazione delle donne nella scienza e nella ricerca, sarà difficile realizzare cambiamenti sostanziali. Questo, non solo al fine di garantire che le donne abbiano pari opportunità, ma anche per migliorare la efficacia e l'impatto della ricerca. Si tratta di cambiamenti strutturali, ed è necessario introdurli a tutti i livelli.

E' naturale riaffermare che un reale cambiamento non si potrà avere senza il contributo delle giovani e dei giovani: le scelte dei loro percorsi formativi devono essere libere di là dei molti, dei troppi condizionamenti ideologici che tuttora permangono. E' dunque necessario rimuovere la complessa rete di ostacoli che ancora influenzano i gusti, i desideri, le abilità, le ambizioni ed in definitiva le scelte formative di ragazze e ragazzi. Sul piano dell'orientamento, e non solo, è centrale il ruolo degli/delle insegnanti per disseminare una cultura della parità di genere.

Le nuove idee fioriscono nella diversità. Essendo quella tra i due generi la fonte fondamentale della diversità nella società, ne consegue che la società può essere più innovativa se e solo se entrambi i generi sono equamente rappresentati, ed entrambi in grado di contribuire. Facciamo in modo, quindi, che la diversità di idee e la diversità nei processi decisionali permetta di sviluppare innovazione. I generi nel paesaggio scientifico, ma non solo, più in generale, nel paesaggio artistico e culturale cominciano ad essere effettivamente due. Con buon vantaggio di tutti e tutte.

Riferimenti bibliografici

[1] S.Badaloni e A.Contarello (curatrici). Genere e cambiamenti. Padova University Press. 2012. In corso di stampa.